

İŞKUR TARAFINDAN UYGULANAN İŞBAŞI EĞİTİM PROGRAMLARINA İLİŞKİN İŞVERENLERİN TUTUMU ÜZERİNE BİR ARAŞTIRMA: ISPARTA İLİ ÖRNEĞİ¹

A STUDY ON EMPLOYERS REGARDING ON-THE-JOB TRAINING PROGRAMS APPLIED BY İŞKUR: THE CASE OF ISPARTA PROVINCE

Çağla Deniz AYTEKİN*, Murşit İŞİK**

* Bilim Uzm, Süleyman Demirel Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Ana Bilim Dalı, cagla.aytekin@iskur.gov.tr, ORCID: 0000-0002-3650-8063

** Doç. Dr, Süleyman Demirel Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Bölümü, murşitisik@sdu.edu.tr, ORCID: 0000-0001-9855-6290

ÖZ

İşsizlik, gelişmiş ve gelişmekte olan ülkeler tarafından çözüm aranan sorunların en başında gelmektedir. İşsizlikle mücadele edebilmek adına ülkeler tarafından çeşitli önlemler alınmakta ve çeşitli politikalar uygulanmaya konmaktadır. Bunların başında aktif ve pasif işgücü programları yer almaktadır. Türkiye’de işgücünün işgücü piyasasındaki istihdam edilebilirliğini artırma amacıyla yapılan uygulamaların ve uygulanan aktif ve pasif işgücü programlarının en büyük uygulayıcısı Türkiye İş Kurumu’dur. Bu çalışmanın amacı İŞKUR’un uyguladığı İşbaşı Eğitim Programlarının işverenler tarafından nasıl değerlendirildiğini ölçmektir. Birinci bölümde, işsizliğin tanımı, işsizliğin türleri ve nedenleri ile ilgili bilgiler verilerek, Türkiye İş Kurumu tarafından, işsizlikle mücadelede izlenen pasif ve aktif işgücü politikaları açıklanmıştır. İkinci bölümde ise, araştırmanın yöntemi sunulmuş, araştırma sonuçlarına ilişkin bilgiler verilmiş, değerlendirmeler yapılmış ve önerilerde bulunulmuştur.

Anahtar Kelimeler: İşsizlik, İstihdam, İstihdam Politikaları, İşbaşı Eğitim Programları

Jel Kodları: A13, A140, G21

ABSTRACT

Unemployment is the primary problem that both developed and developing Miktarries seek solutions for. Various measures and policies are taken by Miktarries in struggling against unemployment. At the top of these programs are active and passive labor programs The Turkish Employment Agency is the largest implementer of the practices and active and passive labor programs implemented in order to increase the employability of the workforce in the labor market in Turkey. The aim of this study is to measure how the on-the-job training programs implemented by İŞKUR are evaluated by employers. In the first part of the study, information about the definition of unemployment, types and reasons of unemployment, Turkish Employment Agency’s passive and active labor force policies followed in struggling against unemployment were explained. In the second part of study, research method presented, information about research are given, evaluations and recommendations have been made.

Keywords: Unemployment, Employment, Employment policies, On-the-job Training Programs,

Jel Codes: A13, A140, G21

¹ Bu çalışma Çağla Deniz AYTEKİN tarafından Doç. Dr. Murşit İŞİK danışmanlığında hazırlanan “İş Kur Tarafından Uygulanan İş Başı Eğitim Programlarına İlişkin İşverenlerin Tutumu: Isparta İli Örneği” konulu yüksek lisans tezinden türetilmiştir.

1. GİRİŞ

Günümüzde işsizliğin boyutu ve istihdamın yapısı, ülkelerin ekonomik gelişmişlik ve sosyal kalkınma düzeylerinin bir göstergesi olarak kabul edilmekteyse de işsizlik yalnızca az gelişmiş ve gelişmekte olan ülkelerin değil, gelişmiş ülkelerin de başlıca sorunlarından biri haline gelmiştir.

Çok farklı sebepleri ve çeşitleri olan işsizlik doğası gereği yalnızca ekonomi ve iktisat alanlarının değil, sosyoloji, psikoloji, ve hukuk gibi diğer bilim dallarının da konusu haline gelmeye ve bu alanları da etkilemeye başlamıştır. Dünya genelinde ülkeler işsizlikle mücadele için büyük bir çaba harcamaya devam ederken, ülkelerin gelişmişlik düzeylerine göre uygulanan aktif ve pasif istihdam politikaları da farklılıklar göstermektedir.

Türkiye’deki hem aktif hem de pasif işgücü politikalarını uygulayan en büyük kurum olan İŞKUR, işgücü piyasasının düzenlenmesi için çalışırken istihdamın artırılmasını ve işsizliğin en aza indirilmesini amaç edinen devlet kurumu olarak karşımıza çıkmaktadır. İŞKUR son yıllardaki yapılanma süreci ile birlikte özellikle 2012 yılı sonrasında faaliyetlerini önceki dönemlere göre artan oranda hızlandırmış, gerek işveren gerekse iş arayan olarak daha fazla kişiye ulaşmış, iş ve meslek danışmanlığı faaliyetlerinin yanı sıra uygulamaya koyduğu kurs ve programlarla her geçen gün işgücü piyasasında daha etkin bir rol oynamaya başlamıştır. Pasif istihdam politikaları ile ekonomik kriz dönemleri başta olmak üzere, insanlara geçici gelir desteği sağlayarak refah seviyelerini artırmayı hedeflerken, aktif istihdam politikaları ile işgücü piyasasındaki beşeri sermayeye doğrudan yatırım yaparak iş arayanların istihdam edilebilirliğini artırmak, istihdamda kalma sürelerini uzatmak amacıyla faaliyetler yürütülmektedir.

Son dönemde İŞKUR’un uyguladığı aktif işgücü politikalarından İşbaşı Eğitim Programları (İEP)’nin uygulanma sayılarında ciddi bir artış gözlenmektedir. Bu artışın sebepleri, işverenlerin eleman alırken öncelikle İEP’ e yönelmeleri, bu sebeple iş arayanların da işe girmek için bu programları tercih etmelerine sebebiyet vermiştir. Aynı zamanda bu kadar cazip ve tercih edilebilir bir programın uygulanmasında çeşitli suistimallerin olduğu, programın istihdama katkısının tartışıldığı, görülmektedir.

Bu çalışmada, İşsizlik kavramı ve nedenleri hakkında bilgi verilmiş, dünyada ve Türkiye’de işsizliğin genel görünümünden bahsedilmiş, işsizlikle İŞKUR’un son dönemde uyguladığı en önemli aktif işgücü politikalarından biri olan İşbaşı Eğitim Programları hakkında derinlemesine bilgiler verilerek, Isparta’da bu programdan yararlanan işverenlerle görüşülmüş ve işverenlerin İEP hakkındaki görüş, düşünce, tutumları hakkında anket bazlı bir araştırma yapılmıştır. Çalışmanın yapıldığı amaçlarının başında işverenlerin tutumları değerlendirilerek, düzenlenmekte olan İEP ‘lerin, yapılan hatalardan da ders çıkarılarak işsizliği minimuma indirebilmek adına hem işverenler hem de iş arayanlar açısından daha sağlıklı ve daha faydalı bir şekilde nasıl uygulanabileceği, suistimallerin önüne nasıl geçilebileceği, kurum açısından da programın daha etkin nasıl uygulanabileceği değerlendirilmiştir.

2. İŞSİZLİK KAVRAMI

İşsizlik genel olarak iktisatçılar tarafından çalışma yetenek ve isteğinde olmasına rağmen cari ücret düzeyinde iş bulamamak olarak tanımlanmaktadır.

“Bir ülkede çalışabilecek durumda olan ve çalışmak isteyen kişilerin bir bölümünün işinin olmamasına işsizlik, bu durumda olan kişilere de işsiz denir. Bu tanımdan anlaşılması olacağı gibi işsizlik, çalışabilecek durumda olan kişilerden bir bölümünün çalışmamayı tercih etmelerinden ve

dolayısıyla da iradi olarak işsiz olmalarından kaynaklanan bir durum değildir. Tam tersine işsizlik, çalışabilecek durumda olan kişilerden bir kısmının çalışmak istedikleri halde iş bulamamalarından ve dolayısıyla da gayri iradi olarak işsiz olmalarından kaynaklanan bir durumdur. Bir başka bir deyişle, işsizlik kavramı hem iradi işsizliği hem gayri iradi işsizliği değil, sadece gayri iradi işsizliği kapsar.” (Ünsal ve Erdal, 2003:12)

İşsizlik, toplumdaki işgücü potansiyelinin ekonomik gelişmişlik ve sosyal ilerleme açısından eksiksiz bir şekilde kullanılmamasıdır (Kapar ve Recep, 2006:342).

Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO)’nün kabul ettiği “işsizliğin” standart tanımı; “iş arama”, “halen çalışmaya hazır olma” ve “iş olmama”, kriterlerinden oluşmaktadır. Referans sürecinde bu kriterleri sağlayan, belli bir yaş üstündeki ekonomik olarak aktif nüfusun tamamı “işsiz” statüsünde kabul edilmektedir (http://www.ilo.org/public/turkish/region/eurpro/ankara/areas/youth/2_08_nap_guide_tr.pdf) (10.09.2013).

Türkiye’de işsizlikle alakalı verilerin toplanmasını sağlayan ve işsizlik alanında ILO’nun standartlarına ve normlarına uygun istatistiki bilgiler oluşturan kurum olarak karşımıza çıkan Türkiye İstatistik Kurumu da (TÜİK) işsiz tanımını şu şekilde yapmaktadır:

“Referans dönemi içinde istihdam halinde olmayan (kâr karşılığı, yevmiyeli, ücretli ya da ücretsiz olarak hiç bir işte çalışmamış ve böyle bir iş ile bağlantısı da olmayan) kişilerden iş aramak için son üç ay içinde iş arama kanallarından en az birini kullanmış ve 2 hafta içinde işbaşı yapabilecek durumda olan kurumsal olmayan çalışma çağındaki tüm kişiler işsiz nüfusa dâhildirler. Ayrıca, üç ay içinde başlayabileceği bir iş bulmuş ya da kendi işini kurmuş ancak işe başlamak ya da işbaşı yapmak için çeşitli eksikliklerini tamamlamak amacıyla bekleyenler de işsiz nüfus kapsamına dâhildirler.” (http://tuikapp.tuik.gov.tr/isgucuapp/aciklama.zul (19.04.2014)

Bu tanımdan da anlaşılacağı üzere; TÜİK işsizlik ölçümünde 3 kıstas kullanılmaktadır. Bunlar şu şekilde sıralanabilir (Gündoğan ve Biçerli, 2013:132):

İşin olmaması: Bu ölçüt, ele alınan dönem içinde istihdam edilmemişleri kapsamaktadır. Dolayısı ile referans dönemi içinde, düzenli ya da düzensiz bir işte çalışan kişi, yeni bir iş arıyor olsa da işsiz olarak sayılamaz.

İş aramak: Son üç ay içerisinde iş arama kanallarının en az birini kullanmış olmayı gerektirir. Doğrudan işverene iş başvurusunda bulunmak, İş Kurumu aracılığı ile bu konuda destek almak, eş, dost, arkadaşlar ve akrabalarının yardımına başvurarak ya da kendi işini kurmaya yönelik olarak yapılan girişimler de bu kanalların içinde yer alır.

İşe başlamaya hazır olmak: Buna göre, iş arayana bir iş teklifi geldiğinde bu işi kabul edeceği varsayılmaktadır. On dört gün içerisinde işbaşı yapacak şartlarda olmayı gerektirir.

İşsizliğin sürekli aynı nedenlerden ortaya çıkması ve hep aynı sonuçları meydana getirmesi beklenemez. Ülkelerin gelişmişlik seviyeleri, işgücü piyasasındaki yapılarının farklılıkları, dönemsel ve yapısal koşullar gibi çeşitli faktörler yaşanmakta olan işsizliğin farklı şekillerde ortaya çıkmasına sebebiyet vermektedir. Bundan dolayı işsizlikle alakalı bir sınıflandırma yapılması gereği hâsıl olmaktadır. İşsizliğin çözümünde uygulanması planlanan politikaların, işsizliğin çeşitlerine göre farklılıklar göstermesi, bu sınıflandırmayı gerekli hale getiren diğer bir neden olarak karşımıza çıkmaktadır (Gündoğan ve Biçerli, 2013:132).

2.1. İşsizliğin Nedenleri

İşsizlik, gelişmekte olan ve az gelişmiş ülkelerde sıklıkla yeterli kapasite ve işyeri olmamasından kaynaklanırken, gelişmiş ülkelerde ise bunun sebebi çoğunlukla talep eksikliğidir. İşsizlik sorunu gelişmekte olan ülkelerde çoğunlukla tarım sektörünün yoğun olduğu ekonomiden, hizmet ve sanayi ağırlıklı ekonomilere geçiş sonrası yaşanan değişimlerin bir sonucu olarak ortaya çıkar. Tarım sektöründeki işgücü göçü ve nüfustaki artış, tarım sektörü dışında yüksek oranda istihdam yaratılmasını gerekli kılar. İstihdamın artması da yatırımlara yani istihdamdaki kapasitesinin yeterli ve düzenli ölçüde artmasına bağlıdır (Tüsiad-T/2004-11/381 Tüsiad-T/2012-11/536, 2004:16.).

Nüfusu Genç bir yapıya sahip olan Türkiye’de, yapısal bir nitelik taşınması işsizliğin en belirgin özelliğidir. Türkiye’de işsizliğin görülmesinin başlıca sebepleri arasında, ekonomik yapı sebebiyle ortaya çıkan özellikler, sermayedeki ve donanımdaki yetersizlikler, istihdam politikalarındaki yetersizlikler, Türkiye’nin tarım ülkesi olma özelliğini hala büyük ölçüde koruması gibi faktörler yer almaktadır (Gündoğan ve Biçerli, 2013:141).

Tarım sektörü gelişmekte olan ülkelerde ağırlıklı olarak karşımıza çıkmaktadır. Bu ülkelerde ekonomik yapının hizmet ve sanayi sektörüne doğru gelişmesi ve tarıma bağlı olmaktan çıkması ile köyden kente göçün artması beraberinde işsizliği ortaya çıkarmaktadır.

İleri teknolojinin işletmelerde kullanılmasıyla birlikte nitelikli işgücüne duyulan ihtiyacın azaldığı üretim süreçleri ortaya çıkmıştır, bu da işgücü piyasasındaki arz ve talebi belirleyen ana unsur haline almıştır. Son yüzyılda teknolojiye yaşanan bu değişimle birlikte üretimde emeğe olan talep düşmüştür. Gelişen teknolojiyle birlikte üretimde kullanmak için insan gücüne olan ihtiyaç da azalmıştır. İşgücündeki aranan nitelikler, bu yapısal değişim sonucunda değişmiştir. Değişime adapte olamayan vasıfsız işgücü işini kaybetmekte yahut daha düşük ücret düzeyinde kalifiye olmayan olmaya yönelmek durumunda kalmaktadır (Güney, 2009:150).

2.2. Dünyada Ve Türkiye’de İşsizliğin Genel Görünümü

İşsizlik sorununun çözümü, işsizliğin sebebiyet verdiği ekonomik kayıpların yanında sırasıyla bireye, aileye ve dolayısıyla topluma da çok yönlü zarar verdiğinden, farklı bir önem arz etmektedir. Çalışanların işsiz kalması, bireylerin kişisel ve milli gelirini azaltmaktadır. Günümüzde gelişmiş ülkelerin birçoğunda işsizler, yapılan kamu sosyal yardımları ve işsizlik sigortası gibi desteklerle, hayat standartlarını çalıştıkları dönemdeki gibi sürdürebilecek miktarda gelir elde etmektedir. Bu yardımlarla yalnızca insanların üstündeki ekonomik baskıları azaltılırken, işsizliğin sebebiyet verdiği psikolojik baskılar devam etmektedir. Kişilerin çalışmamasından ve gelir kaybından doğan kimlik ve statü kaybı ise beraberinde kişilerin ruh sağlığını olumsuz etkilemektedir. Bütün bu olumsuz tesirleri nedeniyle işsizlik, tüm ekonomik karar vericilerin önemle üzerinde durup ve çözüm üretmeleri gereken sorunların en başında gelmektedir (TC Maliye Bakanlığı Strateji Geliştirme Başkanlığı, 2011: 3).

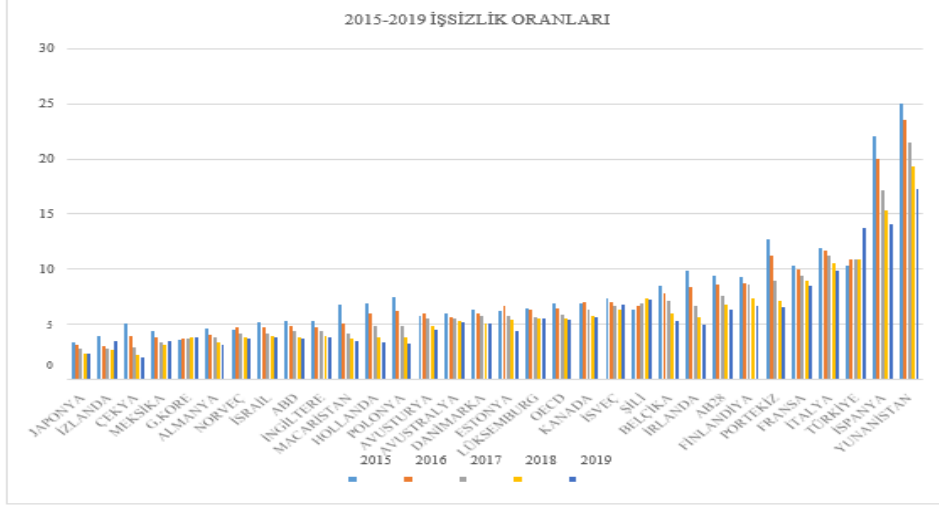
Günümüzde ülkelerdeki demografik yapı, sanayileşme, kalkınma-gelişmişlik gibi değişkenler ülkelerin işsizlik oranlarını da doğrudan etkilemektedir. Ülkelerin kendine has özellikleri dolayısıyla farklılaşan işsizlik oranları, gelişmiş, az gelişmiş ya da gelişmekte olan gibi birbiri ile aynı profildeki ülkeler arasında benzerlik göstermektedir. Gelişmiş ülkelerdeki işsizlik oranları, gelişmekte olan ülkelere göre daha düşüktür. Beşeri sermayenin, verimlilik ile ekonomik etkinliğin, sanayileşmenin daha yoğun olduğu gelişmiş ülkelerdeki işsizlik oranlarının düşük olması aslında demografik yapı ile birlikte yapısal dönüşüm ve kalkınmışlığın da bir göstergesidir.

2015 yılı ve sonrasındaki beş yıllık süreçte ülkelerin işsizlik oranlarına baktığımızda genel itibarıyla bir düşüşten söz etmek mümkün görünmektedir. Bu oranlarda özellikle gelişmiş

C.27, S.2 İŞKUR Tarafından Uygulanan İşbaşı Eğitim Programlarına İlişkin İşverenlerin Tutumu

ülkelerde net bir düşüş vardır. OECD ülkelerindeki işsizlik oranına baktığımızda % 6,87’den % 5,4’e, Avrupa Birliğine üye 28 ülkenin ortalamasına baktığımızda ise % 9,4’lerden % 6,3’lere, OECD ülkelerindeki düşüşten daha yüksek oranda bir düşüş görmekteyiz.

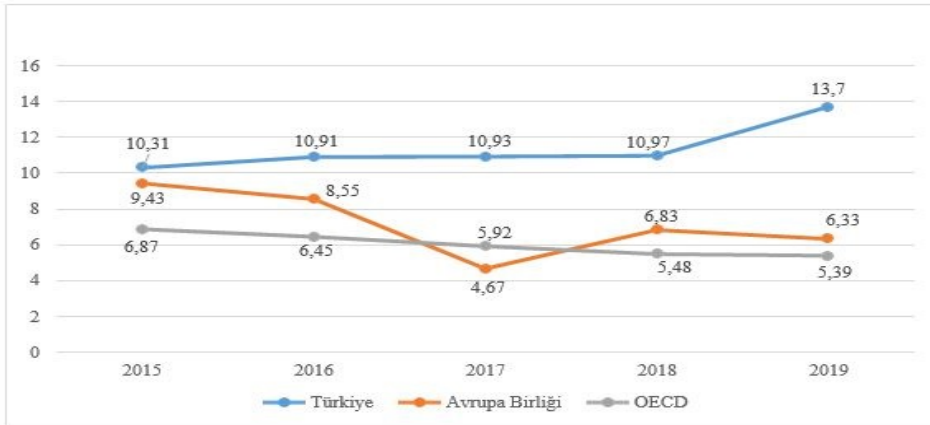
Grafik 1: 2015-2019 Yıllarında Ülkelerin İşsizlik Oranları



Kaynak: OECD (16.09.2020)

Grafik 1’de görüldüğü üzere yine aynı süreçte işsizlik oranlarında en büyük düşüşü gösteren ülkeler, Avrupa Birliği üyesi olan ülkeler olarak karşımıza çıkmaktadır. İşsizlik oranları İspanya’da % 22,1’den % 14,1’e, Yunanistan’da % 25’den % 17,3’e, Portekiz’de ise % 12,7’den % 6,6 düşmüş ve bu ülkeler son beş yılda işsizlik oranlarının en çok düştüğü ülkeler listenin zirvesinde kendilerine yer bulmuşlardır.

Grafik 2: 2015-2019 Yıllarında Türkiye, Avrupa Birliği ve OECD Ülkelerinin İşsizlik Oranları



Kaynak: OECD (16.09.2020)

Ancak aynı olumlu tabloyu Türkiye için söylemek mümkün gözükmemektedir. Grafik 2’yi incelediğimizde 2015-2018 yılları arasında her ne kadar işsizlik oranları stabil gözükse de, 2018 yılında yaşanan ekonomik krizin sonucunda hem ticaret hem de sanayi sektörü derin

bir yara almış, artan işsizlik oranları son yılların zirvesine ulaşarak, tüketicilerin harcaabilecekleri reel geliri düşerken, aynı zamanda artan işsizlik oranları sebebiyle de tüketiciler harcama arzusundan vazgeçmişlerdir.

2012 yılında son yılların en düşük işsizlik oranına ulaşan (% 9,2) Türkiye’de bu tarihten sonra işsizlik oranları giderek yükselmiş ve 2019 yılında % 13,7 ile 2009 yılında yaşanan ekonomik kriz haricinde son 20 yılda yaşanan en yüksek işsizlik oranına ulaşılmıştır.

3. İŞSİZLİKLE MÜCADELEDE İŞKUR’UN UYGULADIĞI POLİTİKALAR

Çağımızda işsizlik problemi bütün toplumların en büyük sorunlarından birisi haline gelmiştir. İnsan Hakları Evrensel Bildirgesi’nin Başlangıç kısmınının 23. maddesinde, “Herkesin çalışma, işini özgürce seçme, adil ve elverişli koşullarda çalışma ve işsizliğe karşı korunma hakkı vardır” denilerek “çalışma hakkı”nın “insani bir hak” olduğu ifade edilmiştir. “İşsizliğe karşı korunma hakkı” da çalışma hakkının tabi bir sonucu olarak tekrardan aynı madde içerisinde vurgulanmıştır (Uşen, 2007:65).

İşsizlik; üretimin yapıtaşı olan kaynağın israfı, bir toplumun en değerli üyesi olan insan gücünün yeteri kadar ve gerektiğince değerlendirilememesi ile aynı anlama gelmektedir. Bir toplumdaki işsizler, milli gelirin oluşumuna katkı sağlamamalarına rağmen, milli gelirin dağılımından pay almaktadırlar. Başka bir deyişle, işsizler mevcut istihdam edilen nüfus üzerine bir yük olmaktadır.

Diğer bir yönden işsizlik, mevcut sosyal güvenlik sisteminde sıkıntılara sebep olmakta, işgücünün kendi içinde rekabete yol açarak, çalışma koşullarının ağırlaşmasına sebebiyet vermektedir. Tüm olumsuz durumlar, problemin sadece kişisel ve toplumsal taraflarını değil, aynı zamanda işsizlikle mücadelede izlenen politikaların da önemini altını çizmektedir (Bozdağhoğlu, 2008:59).

İşsizlikle mücadele yolunda izlenen istihdam politikaları OECD tarafından 7 başlıkta toplanmıştır. Bunlardan ilk 5’i “aktif”, 6. ve 7. kategoriler ise pasif politikalar olarak sınıflandırılmıştır. Bu kategoriler aşağıda şu şekilde sıralanmıştır

- “Kamunun eşleştirme ve danışmanlık hizmetleri,
- Mesleki eğitim,
- Gençlere yönelik politikalar,
- Sübvansiyonlu istihdam (özel sektöre yönelik ücret ve istihdam sübvansiyonu, Kendi işini kuranlara yardım ve doğrudan kamu sektöründe istihdam),
- Engellilere yönelik politikalar,
- İşsizlik sigortası,
- Erken emeklilik” (Sohlman ve Turnham, 1994:23),

İşgücü piyasasındaki işleyişten kaynaklı sıkıntıları düzeltmeye çalışan, bireylerin mesleki becerilerini geliştirirken aynı zamanda işgücü piyasalarının etkinliğini de arttıran politikalar aktif istihdam politikaları olarak kabul edilirken; İşsizlere yalnızca gelir desteği sağlanmasına yönelik politikalar pasif politikalar olarak değerlendirilmektedir (Biçerli, 2005:14.).

Bazı gelişmiş ülkeler işsizlik problemini mücadele edilmesi gereken bir problem olarak görüp ve bu sorunun ortadan kaldırılması adına çözümler getirmeye, sorunun hafifletmesi adına aktif önlemler alma yoluna gitmektedirler. Gelişmiş ülkelerin birçoğunda ise; istihdamı arttırmak adına politikalar üretmek yerine işsizliğin sebebiyet verdiği ekonomik problemleri ortadan kaldırmayı, işsizlere geçici de olsa ekonomik bir gelir güvencesi sağlamayı amaçlayan pasif istihdam politikalarına yönelmektedir (Gündoğan ve Biçerli, 2013:155).

3.1. Türkiye’de Uygulanan İşbaşı Eğitim Programlarına Genel Bakış

Türkiye’deki önemli sorunlardan birisi de Eğitim – istihdam ilişkisidir. Kişiler eğitim kurumlarından diploma sahibi, ağırlıklı olarak teorik eğitim almış ancak pratik eğitim eksikliği olan bireyler olarak, meslek sahibi olamadan mezun olmaktadır. Eğitim kurumundan yeni mezun olmuş bu bireylerin hem iş deneyimi hem de pratik eğitim eksikliğinden kaynaklı beceri eksikliği olduğundan iş bulma süreleri uzamaktadır. Bu problemi ortadan kaldırmak için atılan adımlardan birisi de İŞKUR tarafından uygulamaya konulan işbaşı eğitim programları (İEP) dir.

Aktif işgücü piyasası politikalarından İEP’ lerin ilk uygulamasına bakıldığında, staj programları adı ile 2009 senesinde uygulanmaya başlanmış, ortaöğretim mezunu kişilerin mesleki deneyim kazanmaları ve işyerlerinde işbaşında eğitilmesi amacıyla İŞKUR’a kayıtlı en az 10 çalışanı olan işyerlerinin belirlenen şartları sağlamasıyla faydalanabileceği bir program olarak uygulamaya konulmuştur (Türkiye İş Kurumu (İŞKUR) Uyum Hizmetleri Yönetmeliğinde Değişiklik Yapılmasına Dair Yönetmelik, Resmi Gazete, 27263 Sayılı/2009).

Programın adı 2011’de “İşbaşı Eğitim Programı” şeklinde değişikliğe uğramış, 2013 yılında ise Aktif İşgücü Hizmetleri Yönetmeliği yürürlüğe girince İEP’ te bu yönetmelik kapsamında uygulanmaya konulmuştur. İEP İŞKUR’un istihdamın geliştirilmesi, korunması, yaygınlaştırılması ve işsizliğin önlenmesi amacıyla, işgücünün istihdam edilebilirliğini artırmak için düzenlenir. Teknolojinin sürekli geliştiği ve her geçen gün değişime uğradığı günümüzde, mevcut işgücü de değişime ayak uydurabilmek ve istihdam edilebilirliğini artırarak işgücü piyasasında yer alabilmek için kendini geliştirmek zorundadır. İEP’ lerin temel amacını da bu değişimden ortaya çıkan gelişme ihtiyacı oluşturmaktadır.

Programın hem işsizlere hem de işverenlere farklı faydaları bulunmaktadır. İşsizlerin mesleki deneyim kazanması, öğrendikleri teorik bilgileri pratiğe dönüştürmesi, bu sayede istihdam edilebilirliğini artırması ve program süresince hem gelir elde etmesi hem de sağlık sigortalarından yararlanması sağlanırken, işverenlerin de çalışacakları personeli kendi kurum ya da işletme kültürüne göre yetiştirmesi, bu yetiştirme süresince işverene mali yük getirmemesi, işçiyi tanıyıp değerlendirme şansı bulması, program süresince işçiye yaptığı harcamaları gider göstererek KDV matrahından düşebilmeleri, program sonrasında işe alması durumunda ise çeşitli teşviklerden yararlanması mümkündür.

İEP’ te bireyin mesleki tecrübe kazanması ve mesleği işbaşında öğrenmesi amaçlandığından buna uygun mesleklerde düzenlenmektedir, herhangi bir vasıf ve eğitim gerektirmeyen mesleklerde (Örnek: taşıma işçisi, hamal, çaycı, temizlik görevlisi, beden işçisi) program uygulanmamaktadır. Hangi meslekte program düzenleneceğini belirleme yetkisi İl Müdürlüğü’nün inisiyatifine bırakılmıştır (Resmi Gazete, 28585 Sayılı /2013).

İEP’ ten yararlanacak işverenin öncelikle kuruma kayıtlı olması gerekmektedir, kayıtlı değil ise kurumun internet sitesinden online olarak ya da bizzat kuruma başvuru yaparak iş ve meslek danışmanları tarafından kayıt yapılması sağlanmalıdır.

İşverenler İEP’ ten yararlanacak katılımcıları kendileri belirleyebileceği gibi dilerse kurumdan, oluşturulacak açık iş ilanları ile katılımcıyı bulma konusunda aracılık hizmeti alabilmektedir. Katılımcı adaylarının İEP’ ten yararlanabilmek için Kurum tarafından belirlenmiş şartların tümünü taşımaları gerekmektedir;

Yukarıda sayılanlara ek olarak; isteğe bağlı sigortalı sayılanlar, tarımsal faaliyette bulunanlar, kamu kurumlarından sosyal yardım, engelli maaşı ya da dul ve yetim aylığı alanlar da bu programlardan yararlanabilmektedir. (<https://www.iskur.gov.tr>, 12.09.2020)

İşveren tarafından yapılan başvurular Kurum tarafından tek tek incelenir, katılımcıların ve işyerinin gerekli şartları taşıyıp taşımadığı kontrol edilir, uygun görülmesi halinde katılımcılar ve işveren arasında Kurum tarafından hazırlanacak olan sözleşme imzalanarak program başlatılır.

İEP katılımcılarına programı başarıyla bitirdikleri takdirde, katılmış oldukları programla alakalı bilgileri gösteren “İşbaşı Eğitim Programı Katılım Sertifikası” verilmektedir (<https://www.iskur.gov.tr/isveren/isbasi-egitim-programlari>) (12.09.2020).

İEP’lerde program süresi günlük 5 saatten az, 8 saatten fazla olmamak üzere, haftalık 6 gün ve 45 saati geçmeyecek şekilde düzenlenir. İEP imalat ve bilişim sektörlerinde bulunan işyeri ve mesleklerde en çok 6 ay, muhabirlik ve gazetecilik ile alakalı mesleklerde en fazla 9 ay, tehlikeli ve çok tehlikeli mesleklerde MEB Hayat Boyu Öğrenme Modüllerinin asgari süresinden az olmayacak şekilde ve diğer sektörlerde ise en fazla 3 ay uygulanmaktadır.

Bulut bilişim, siber güvenlik, kodlama ve oyun geliştirme uzmanı gibi çağın ve geleceğin meslekleri olarak görülmekte olan alanlarda düzenlenen İEP katılımcılarından 18-29 yaş arası gençlere en fazla 9 ay süreyle İEP düzenlenebilmektedir.

Program başlangıcında, İEP’ i tamamlayan katılımcıların işyerlerinde kalıcı olmalarını sağlamak amacıyla, işverenlerden program sonunda katılımcıların en az %50’sini en az program süresinin iki katı kadar istihdam edeceklerine dair taahhüt alınmakta ayrıca teşvik programı uygulanmaktadır. Programın bitiminden itibaren 30 gün içinde işveren tarafından programın düzenlendiği meslekte girişi yapılmalıdır. İşveren tarafından yapılan yeni İEP başvurularında bir önceki programa ait istihdam taahhüdünün yerine getirilip getirilmediğine bakılmakta, taahhüdünü yerine getirmeyen işverenlere bir yıl süreyle yasaklılık uygulanarak yeni program düzenlenememektedir (Aydınlı, 2018:64).

Tablo 1: Yıllar İtibarıyla İEP Katılımcı Sayıları (2009-2019)

Yıl	Programsayısı	Erkek	Kadın	Toplam Katılımcı	İstihdam Edilen Kişi Sayısı	İstihdam Oranı
2019	118.151	208.747	193.646	402.393	-	-
2018	95.445	141.306	159.206	300.512	168.716	56 %
2017	107.284	145.867	151.388	297.255	273.153	92 %
2016	103.852	131.000	107.205	238.205	185.664	78 %
2015	76.934	81.830	77.246	159.076	116.652	73 %
2014	26.283	30.028	29.428	59.456	34.454	58 %
2013	24.379	33.417	30.243	63.660	28.542	45 %
2012	11.407	18.011	13.762	31.773	13.897	44 %
2011	5.849	10.474	5.919	16.393	4.663	28 %
2010	1.796	2.643	2.028	4.671	3.615	77 %
2009	555	727	558	1.285	815	63 %
TOPLAM	571.935	804.050	770.629	1.574.679	830.171	62 %

Kaynak: (<https://www.iskur.gov.tr/kurumsal-bilgi/istatistikler/>, (12.09.2020))

Tablo 1’i incelediğimizde 2009 yılında İşbaşı eğitim programları düzenlenmeye başladıktan itibaren programın kamuoyunda bilinirliğindeki artış ve işsizlikle mücadelede etkin bir politika aracı olarak kullanımıyla birlikte katılımcı sayılarında yıllar itibarıyla büyük ölçüde artış görülmüştür. 2009 yılında Türkiye genelinde 555 kurs düzenlenirken bu sayı 2019 senesinde 118.151’e çıkarak 212 kat artmış, İEP’ ten yararlanan katılımcı sayısı da 1.285’den 402.393’e çıkarak ortalama 313 kat artmıştır. Başlangıcından bu güne düzenlenen İEP sayıları ve istihdam edilen katılımcı sayıları düzenli bir artıştan söz etmek mümkünken ekonomik krizin yaşandığı 2018 senesi, bu süreçte düşüşün yaşandığı tek yıl olmuştur.

Aynı süreçte erkek katılımcıların kadın katılımcılara göre oransal olarak fazlalığı göze çarpsa da 2017 ve 2018 yıllarında kadın katılımcıların daha fazla olduğunu söylemek mümkün. İEP den yararlanan katılımcıların istihdam oranının en yüksek olduğu yıl % 92 ile 2017 yılı olurken, % 28 katılımcı istihdam oranının olduğu 2011 yılı en düşük istihdam oranı olan yıl olarak karşımıza çıkmaktadır.

4.YÖNTEM

4.1. Araştırmanın Amacı, Önemi, Verilerin Toplanması ve Analizi

Bu araştırmanın amacı; Isparta Çalışma ve İş Kurumu İl Müdürlüğü tarafından uygulanmakta olan İşbaşı Eğitim Programlarından yararlanan işverenlerin programla ilgili tutumlarını irdeleyerek, İEP' le ilgili bilimsel veriler elde edilmesidir.

Bu araştırma Isparta Çalışma ve İş Kurumu İl Müdürlüğü'nün düzenlemiş olduğu İEP programından yararlanan işverenlerin katılımı ile hazırlanmıştır. Araştırma sonucunda elde edilen veriler ile İEP' in mevcut uygulanma koşulları, programın geleceği, programın uygulanması esnasında karşılaşılan sorunlarla ilgili bilgi edinilmesi açısından önem taşımaktadır. Ayrıca elde edilen veriler ile ulaşılan sonuçların bu çalışma sonrasında yapılacak olan çalışmalara fayda sağlayabileceği düşünülmektedir.

Araştırmanın evrenini Isparta il sınırları içerisinde 2020 yılında İEP' i uygulayan 469 işveren oluşturmaktadır. Evren sayısı 469 için %95 güven aralığının da ve %5 hata payı ile örneklem sayısı 212 olup, 400 adet anket işverene gönderilmiş, bu formlardan 375 tanesi geri dönmüş, ancak 6 tanesi eksik ve özensiz doldurulduğu için değerlendirmeye alınmamıştır. Geri kalan 369 anket verileri esas alınmıştır. Araştırmanın etik izni ise Süleyman Demirel Üniversitesi Etik Kurulu'ndan alınmıştır.

Araştırma da verileri toplamak amacıyla anket yöntemi kullanılmıştır. Ankette toplamda 36 soru sorulmuştur. Sorular genel olarak İŞKUR'un İEP uyguladığı prosedürlerden oluşmaktadır. Isparta İlinde bulunan, Isparta Çalışma ve İş Kurumu İl Müdürlüğü'nün düzenlemiş olduğu İEP' ten faydalanan 369 işletme, kolayda örnekleme yöntemiyle seçilmiş ve anket gerçekleştirilmiştir. Elde edilmiş olan ham veriler bilgisayar ortamında "IBM SPSS Statistics Subscription" ile değerlendirilmiş, anket verileri ise tablolar kullanılarak aktarılmıştır.

4.2. Bulgular

4.2.1. Araştırmaya Katılan İşverenlere Ait Demografik Bulgular

Ankete katılan işverenlerin sektörlere göre frekans dağılımı tabloda verilmiştir. Buna göre İEP' ten yararlanan işverenlerin yalnızca 2 tanesi % 0,5 ile Tarım sektöründe bulunurken, programdan en fazla yararlanan sektör % 35'lik bir oranla 129 işyerinin bulunduğu Hizmet sektörüdür. Hizmet sektörünü 125 işyerinin faaliyet gösterdiği % 33,9'luk bir paya sahip olan Diğer sektörler takip etmektedir. Bu sektörün içerisinde eğitim, sağlık ve perakende ticaret gibi sektörlerin de yer alması, yüzdelik dilimdeki payını yükseltmektedir. Sırasıyla 86 işyerinin bulunduğu İmalat % 23,3, 18 İşyerinin bulunduğu İnşaat sektörü % 4,9, 9 işletmenin bulunduğu sanayi sektörü de % 2,4 lük bir paya sahiptir.

İşyerlerinin çalışan sayılarını incelediğimizde büyük çoğunluğu oluşturan % 41,2 sinin 11-49 çalışana sahip olduğu görülürken, ikinci sırada % 20,3 ile 2-5 çalışanı olan işyerleri gelmektedir. 6-10 çalışan sayısına sahip olan 73 işyeri tüm işyerlerinin % 19,8'ini oluştururken, işyerlerinin 54 işyeri ile % 14,6'sını oluşturan 50-250 çalışan sayısına sahip işyerleri 4. sırada karşımıza çıkmaktadır. İEP' ten yararlanan işyerlerinin yalnızca 15 tanesi 250+ çalışana sahiptir ve % 4,1'lik bir oranla karşımıza çıkmaktadır.

Tablo 2: İEP’ ten yararlanan işverenlerin faaliyet gösterdiği sektörlere göre çalışan sayıları

		Çalışan Sayısı					Toplam	
		2-5	6-10	11-49	50-250	250+		
Sektör	Tarım	Miktar	0	0	0	2	0	2
		% Sektör içinde	0,00 %	0,00 %	0,00 %	100,00 %	0,00 %	100,00 %
		% Çalışan Sayısı içinde	0,00 %	0,00 %	0,00 %	3,70 %	0,00 %	0,50 %
		% Toplam	0,00 %	0,00 %	0,00 %	0,50 %	0,00 %	0,50 %
	Sanayi	Miktar	0	1	5	2	1	9
		% Sektör içinde	0,00 %	11,10 %	55,60 %	22,20 %	11,10 %	100,00 %
		% Çalışan Sayısı içinde	0,00 %	1,40 %	3,30 %	3,70 %	6,70 %	2,40 %
		% Toplam	0,00 %	0,30 %	1,40 %	0,50 %	0,30 %	2,40 %
	İnşaat	Miktar	1	5	9	3	0	18
		% Sektör içinde	5,60 %	27,80 %	50,00 %	16,70 %	0,00 %	100,00 %
		% Çalışan Sayısı içinde	1,30 %	6,80 %	5,90 %	5,60 %	0,00 %	4,90 %
		% Toplam	0,30 %	1,40 %	2,40 %	0,80 %	0,00 %	4,90 %
	Hizmet	Miktar	35	31	46	10	7	129
		% Sektör içinde	27,10 %	24,00 %	35,70 %	7,80 %	5,40 %	100,00 %
		% Çalışan Sayısı içinde	46,70 %	42,50 %	30,30 %	18,50 %	46,70 %	35,00 %
		% Toplam	9,50 %	8,40 %	12,50 %	2,70 %	1,90 %	35,00 %
	İmalat	Miktar	11	15	38	18	4	86
		% Sektör içinde	12,80 %	17,40 %	44,20 %	20,90 %	4,70 %	100,00 %
		% Çalışan Sayısı içinde	14,70 %	20,50 %	25,00 %	33,30 %	26,70 %	23,30 %
		% Toplam	3,00 %	4,10 %	10,30 %	4,90 %	1,10 %	23,30 %
Diğer	Miktar	28	21	54	19	3	125	
	% Sektör içinde	22,40 %	16,80 %	43,20 %	15,20 %	2,40 %	100,00 %	
	% Çalışan Sayısı içinde	37,30 %	28,80 %	35,50 %	35,20 %	20,00 %	33,90 %	
	% Toplam	7,60 %	5,70 %	14,60 %	5,10 %	0,80 %	33,90 %	
Toplam	Miktar	75	73	152	54	15	369	
	% Sektör içinde	20,30 %	19,80 %	41,20 %	14,60 %	4,10 %	100,00 %	
	% Çalışan Sayısı içinde	100,00 %	100,00 %	100,00 %	100,00 %	100,00 %	100,00 %	
	% Toplam	20,30 %	19,80 %	41,20 %	14,60 %	4,10 %	100,00 %	

İşyerlerinin faaliyet gösterdikleri sektörlere göre çalışan sayılarını sırasıyla incelediğimizde, Tarım sektöründe faaliyet gösteren 2 işyerinin de 50-250 çalışanı olduğunu görmekteyiz. Sanayi sektöründe çalışan 9 işyerinin % 55,6’lık kısmı 11-49 çalışana sahipken aynı sektörde 2-5 çalışanı olan işyeri ise bulunmamaktadır. Yine sanayi sektöründe 6-10 ve 250+ çalışanı olan 1’er işyeri bulunmaktadır. İnşaat sektöründe faaliyet gösteren 18 işletmenin de % 50’si 11-49 çalışana sahiptir. Bu sektörde 250+ çalışanı bulunan işletme bulunmazken, 1 işletmenin çalışan sayısının 2- 5, 5 işletmenin de 6-10 arasında çalışanı olduğu görülmektedir. 2-10 çalışanı bulunan bu 6 işletmenin sektörün aktif olarak faaliyet göstermediği sezonda büro işleri için ve yapı denetim için İEP’ ten faydalandıkları görülmektedir. 129 işyerinin bulunduğu Hizmet sektörünün % 35,7’sini oluşturan 46 işyeri 11-49 çalışan sayısına sahiptir. Bu sektördeki işyerlerinin % 27,1’ini oluşturan 35 işyeri 2-5, % 24 ‘ünü oluşturan 31 işyeri de 6-10 sayısına sahiptir. İEP’ ten yararlanan işyerlerinin en çok faaliyetin gösterdiği sektör olan Hizmet sektöründeki işyerlerinin % 86,8’i 2-49 çalışana sahiptir.

% 23,3'lük bir oran ile 3. Sırada en çok bulunan sektör olan imalat sektöründe faaliyet gösteren 86 işletmenin % 4,7 ile yalnızca 4 tanesi 250+ çalışan sayısında sahipken, % 44,2 ile büyük çoğunluğu oluşturan 38 tanesi 11-49 çalışana sahiptir. İEP' ten yararlanan işyerlerinin 125 işyeri ile % 33,9 luk bir kısmının bulunduğu Diğer sektörlerde de benzer bir dağılışı görmek mümkündür. Bu sektörde de işletmelerin büyük çoğunluğunu oluşturan % 43,2 lik bir yüzde ile 54 işyeri 11-49 çalışan sayısına sahipken, aynı sektörde 250+ çalışan sayısına sahip işyeri sayısı 125 işyerinin % 2,4 'ünü oluşturan 3 işletmedir.

Çalışan sayılarının sektörlere göre dağılımına baktığımızda 2-5 çalışan sayısı olan işyerlerinin, 35 işyeri ile % 46,7'si Hizmet sektöründe yer alırken, % 37,3 ile 28'i diğer sektörlerde yer almaktadır. İnşaat sektöründe 2-5 çalışanı bulunan yalnızca 1 işletme varken Tarım ve Sanayi sektörlerinde bu sayıda çalışan bulunmamaktadır. 6- 10 çalışan sayısına sahip işyerlerinin % 42,5'i 31 işyeri ile Hizmet sektöründe yer alırken, 21 tanesi ise % 28,8 'lik oranla Diğer sektörlerde bulunmaktadır. İmalat sektöründe % 20,5 ile 15, İnşaat sektöründe ise % 6,8 ile 5 işyeri bulunurken Sanayi sektöründe 6-10 çalışan sayısına sahip yalnızca 1 işletme bulunmaktadır. Tarım sektöründe ise 6-10 ve 11-49 sayılarında çalışan yoktur. 11-49 çalışan sayısına sahip 152 işyerinin büyük çoğunluğu % 35,5 oran ve 54 işyeri ile Diğer sektörlerde, % 30,3'ü 46 işyeri ile Hizmet sektöründe yer almaktadır. % 25 oranı ile 11-49 çalışan sayısına sahip 38 işyeri İmalat sektöründe, 9 işyeri ise % 5,9 ile İnşaat ve 5 işyeri ile % 3,3 oranında Sanayi sektöründe bulunmaktadır. 50-250 çalışan sayısına sahip işyerlerinin sektörlere göre dağılımına baktığımızda diğer çalışan sayılarının sektörlere dağılımından farklılık görmekteyiz. Bu aralıkta çalışan sayısına sahip olan işyerleri ağırlıklı olarak Diğer sektörlerde ve İmalat sektöründe faaliyet göstermektedir. Oranlarına bakacak olursak 19 işyeri % 35,2 ile Diğer sektörlerde, 18 işyeri de % 33,3 ile İmalat sektöründe karşımıza çıkarken 3. sırada 10 işyeri % 18,5 orana sahiptir. 50- 250 çalışan sayısına sahip, İnşaat sektöründe 3, Sanayi sektöründe ise 2 işletmenin yer alırken oranları da sırasıyla % 5,6 ve % 3,7 dir. Tarım sektöründe faaliyet gösteren her 2 işyerinin çalışan sayısı da 50-250 aralığındadır. Son olarak "Büyük Ölçekli İşletme" olarak kabul edebileceğimiz 250+ çalışan sayısında sahip işyerlerinin % 46,7'sini oluşturan 7 işyerini, İmalat sektöründen % 26,7 oranı ile 4, Diğer sektörlerde ise % 20 oranı ile 3 işyeri takip etmektedir. Bu çalışan sayısına sahip İEP' ten yararlanan işyeri sayısı ise 1'dir.

4.2.2 Anket İncelemesi Üzerinden İşyerlerinin Teşvikler Ve İEP Hakkındaki Tutumları

Son bir yıl içinde işyerlerinin İŞKUR hizmetlerinden faydalanmalarını incelediğimizde, Tablo 4'te % 74,8 ile 276 işyerinin bu soruya evet cevabı verdiğini, % 25,2 ile 93 işyerinin ise hayır cevabını verdiğini görmekteyiz.

Tablo 3: Tablo Son bir yıl içinde İŞKUR hizmetlerinden faydalanan işverenlerin faaliyet gösterdiği sektörlere göre dağılımı

		Sektör						Toplam	
		Tarım	Sanayi	İnşaat	Hizmet	İmalat	Diğer		
Son 1 yıl içinde İŞKUR'un hizmetlerinden	Ev	Miktar	2	6	12	97	69	90	276
		%İşkur'dan yararlandınız mı?	0,7 %	2,2 %	4,3 %	35,1 %	25,0 %	32,6 %	100,0 %
		% Sektör içinde	100,0 %	66,7 %	66,7 %	75,2 %	80,2 %	72,0 %	74,8 %
		% Toplam	0,5 %	1,6 %	3,3 %	26,3 %	18,7 %	24,4 %	74,8 %
	Hayır	Miktar	0	3	6	32	17	35	93
		%İşkur'dan yararlandınız mı?	0,0 %	3,2 %	6,5 %	34,4 %	18,3 %	37,6 %	100,0 %
		% Sektör içinde	0,0 %	33,3 %	33,3 %	24,8 %	19,8 %	28,0 %	25,2 %
		% Toplam	0,0 %	0,8 %	1,6 %	8,7 %	4,6 %	9,5 %	25,2 %
	Toplam	Miktar	2	9	18	129	86	125	369
		%İşkur'dan yararlandınız mı?	0,5 %	2,4 %	4,9 %	35,0 %	23,3 %	33,9 %	100,0 %
		% Sektör içinde	100,0 %	100,0 %	100,0 %	100,0 %	100,0 %	100,0 %	100,0 %
		% Toplam	0,5 %	2,4 %	4,9 %	35,0 %	23,3 %	33,9 %	100,0 %

İşyerlerinin, son bir yıl içinde İŞKUR hizmetlerinden faydalanmalarını sektörler göre incelediğimizde, en yüksek katılım 2 işyeri bulunan % 100 oranı ile Tarım sektörü olurken, en düşük katılım % 66,7 lik oran ile Sanayi ve İnşaat sektörlerinde olmuştur. Sanayi sektöründeki 9 işyerinin 6'sı, İnşaat sektöründeki 18 işyerinin de 12'si son bir yıl içerisinde İŞKUR hizmetlerinden yararlanmışlardır. İmalat sektöründeki 86 işyerinin 69'u, Hizmet sektöründeki 129 işyerinin ise 97'si son bir yıl içerisinde İŞKUR hizmetlerinden yararlanırken bunların oranları da sırasıyla % 80,2 ve % 75,2 olarak gerçekleşmiştir. Diğer sektörlerdeki 125 işyerinden 90'ı ise % 72'lik bir oranla tabloda kendine yer bulmuştur.

İşbaşı Eğitim Programından yararlanan işverenlerin % 99,5 oran ile neredeyse tamamı sektör ve çalışan sayısı gözetmeksizin İEP' ten bir daha yararlanmayı düşünmektedir. İEP' ten yararlanmak istemeyen işverenlerden bir tanesi Hizmet sektöründe, diğeri ise Diğer sektörlerde yer almaktadır. Diğer sektörlerde yer alan işyerinin çalışan sayısı 2-5 arasında bulunurken, Hizmet sektöründe yer alan işletme 50-250 sayısına sahiptir. Bu işverenlerin İEP' ten neden tekrar yararlanmak istemedikleri ile ilgili yapılan incelemede her iki işyerinin de, yapılan İEP denetimlerinde sıkıntı yaşadığı ve idari para cezası ile karşılaştıkları tespit edilmiştir.

Tablo 4'ü incelediğimizde İEP' te işverenler, çalışanlar ve kurum arasında 4857 Sayılı İş Kanunu Hükümlerince, katılımcılar günlük 8, haftalık 45 saatten, haftada 6 günden fazla çalıştırılmayacak şekilde sözleşme imzalanır. İşyerlerini sektörler göre incelediğimizde, Tarım sektöründeki 2 işyerinin % 100'lük oranından sonra 129 işyerinin 92 tanesinin "Evet" dediği, ilk sırada % 71,3 lük oranla Hizmet sektöründeki işyerlerinin katılımcıları fazla çalışma ücreti ile çalıştırmak istediklerini görmekteyiz. Bu sektörleri % 66,7 ile İnşaat ve % 64'lük oranlar ile Diğer sektörler takip etmektedir.

Tablo 4: İEP' ten tekrar yararlanmayı düşünen işverenlerin çalışan sayılarına göre dağılımı

		Çalışan Sayısı					Toplam	
		2-5	6-10	11-49	50-250	250+		
İEP' ten tekrar yararlanırmısınız?	Evet	Miktar	74	73	152	53	15	367
		% within İEP' ten tekrar yararlanırmısınız?	20,2 %	19,9 %	41,4 %	14,4 %	4,1 %	100,0 %
		% Çalışan Sayısı içinde	98,7 %	100,0 %	100,0 %	98,1 %	100,0 %	99,5 %
	% Toplam	20,1 %	19,8 %	41,2 %	14,4 %	4,1 %	99,5 %	
	Hayır	Miktar	1	0	0	1	0	2
		% within İEP' ten tekrar yararlanırmısınız?	50,0 %	0,0 %	0,0 %	50,0 %	0,0 %	100,0 %
		% Çalışan Sayısı içinde	1,3 %	0,0 %	0,0 %	1,9 %	0,0 %	0,5 %
	% Toplam	0,3 %	0,0 %	0,0 %	0,3 %	0,0 %	0,5 %	
	Toplam	Miktar	75	73	152	54	15	369
		% within İEP' ten tekrar yararlanırmısınız?	20,3 %	19,8 %	41,2 %	14,6 %	4,1 %	100,0 %
% Çalışan Sayısı içinde		100,0 %	100,0 %	100,0 %	100,0 %	100,0 %	100,0 %	
% Toplam		20,3 %	19,8 %	41,2 %	14,6 %	4,1 %	100,0 %	

İmalat ve Sanayi sektöründe çalışma saatleri belirli standartlara oturmuş durumdayken, özellikle Hizmet sektöründe İş Kanunu'ndaki çalışma saatlerine fazla riayet edilmediği görülmektedir. Sektörün büyük çoğunluğunu oluşturan; kafe, lokanta, market vb. iş

yerlerinde çalışanların belirlenen saatler dışında da kaçak ya da fazla çalışma ücreti ile çalıştığı görülmektedir. Bu sektördeki işverenlerin İEP' ten yararlanan katılımcıları da, kendi sigortalı çalışanları gibi sözleşmede imzalanan saatler dışında fazla çalışma ücreti ile çalıştırmak istediğini görmekteyiz.

Tablo 5'te 369 işverenin 242'si % 65,6' lık bir oranla katılımcıların fazla çalışma ücreti ile çalıştırılabilmesi gerektiğini belirtmiştir. Bu işyerlerini çalışan sayılarına göre incelediğimizde çalışan sayısının 6-10 arasında olduğu işyerlerinde % 76,7'lik bir çoğunluk katılımcıların fazla çalışma ücreti ile çalıştırılabileceğini düşünmektedir.

En düşük oranın % 26,7' lik oran ve 11 işyerinden yalnızca 4 işyerinin "Evet" dediği 250+ çalışan sayısına sahip olan işletmelerde, en yüksek oranın da % 76,7 ile 73 işyerinin 56'sının "Evet" dediği 6-10 çalışan sayısına sahip olan işyerlerinde olduğunu görmekteyiz. 250+ çalışan sayısına sahip işyerlerinin büyük çoğunluğu fabrika, hastane hizmetleri vb. işyerleri olurken, buralarda daha profesyonel bir yönetim anlayışı benimsenmiş ve çalışanların çalışma saatleri diğer işyerleri ile kıyaslandığında daha katı bir şekilde düzenlenmiştir. Bu işverenlerin çoğu, kendi personellerine de fazla çalışma yaptırmadıkları için katılımcıları da fazla çalışma ücreti ile çalıştırma gereksinimi duymadıkları anlaşılmaktadır.

Tablo 5: Katılımcıların fazla çalışma ücreti ile belirlenen saatler dışında çalıştırılabileceğini düşünen işverenlerin çalışan sayılarına göre dağılımı

		Çalışan Sayısı					Toplam		
		2-5	6-10	11-49	50-250	250+			
Katılımcılar fazla çalışma ücreti ile çalışabilir mi?	Evet	Miktar	46	56	100	36	4	242	
		% Katılımcılar fazla çalışma ücreti ile çalışabilir mi?	19,0 %	23,1 %	41,3 %	14,9 %	1,7 %	100,0 %	
		% Çalışan Sayısı içinde	61,3 %	76,7 %	65,8 %	66,7 %	26,7 %	65,6 %	
		% Toplam	12,5 %	15,2 %	27,1 %	9,8 %	1,1 %	65,6 %	
	Hayır	Miktar	29	17	52	18	11	127	
		% Katılımcılar fazla çalışma ücreti ile çalışabilir mi?	22,8 %	13,4 %	40,9 %	14,2 %	8,7 %	100,0 %	
		% Çalışan Sayısı içinde	38,7 %	23,3 %	34,2 %	33,3 %	73,3 %	34,4 %	
		% Toplam	7,9 %	4,6 %	14,1 %	4,9 %	3,0 %	34,4 %	
		Toplam	Miktar	75	73	152	54	15	369
			% Katılımcılar fazla çalışma ücreti ile çalışabilir mi?	20,3 %	19,8 %	41,2 %	14,6 %	4,1 %	100,0 %
% Çalışan Sayısı içinde	100,0 %		100,0 %	100,0 %	100,0 %	100,0 %	100,0 %		
% Toplam	20,3 %		19,8 %	41,2 %	14,6 %	4,1 %	100,0 %		

İşverenlerin % 45,3'ü İEP sonrasında zorunlu istihdam olması gerektiğini düşünürken, % 54,7'si buna olumsuz cevap vermiştir. Bu oranın % 22,2 ile en düşük İnşaat sektöründe görülmesinin sebebi, sektördeki işlerin dönemlik olmasına bağlanabilir. Geriye kalan sektörlerde bu oran % 40,3 ile % 55,6 arasında değişmektedir.

Tablo 6'da İEP sonrası zorunlu istihdam olmasını düşünen işyerlerini çalışan sayılarına göre incelediğimizde, çalışan sayısı arttıkça zorunlu istihdam olması gerektiğini düşünen işverenlerin oranı da artmaktadır. 2-5 çalışanı olan işverenlerin % 30,7 si zorunlu istihdam olmalı derken, bu oran 250+ çalışanı olan işyerlerinde % 73,3 dür. Çalışan sayısı az olan işyerlerinde işverenlerin ciroları ve kar oranları daha az olduğu, çalışan maliyetlerini büyük

bir yük olarak gördüklerinden dolayı ve kayıt dışı istihdama daha fazla yöneldikleri için İEP sonrası katılımcıları sigortalı olarak zorunlu istihdam etmeye, çalışan sayısı daha fazla olan işyerlerine nazaran daha soğuk bakmaktadırlar.

Tablo 6: İEP sonrası zorunlu istihdam olmasını düşünen işverenlerin çalışan sayılarına göre dağılımı

		Çalışan Sayısı					Toplam	
		2-5	6-10	11-49	50-250	250+		
İEP sonrası zorunlu istihdam olmalı mı?	Evet	Miktar	23	30	72	31	11	167
		% İEP sonrası zorunlu istihdam olmalı mı?	13,8 %	18,0 %	43,1 %	18,6 %	6,6 %	100,0 %
	Hayır	% Çalışan Sayısı	30,7 %	41,1 %	47,4 %	57,4 %	73,3 %	45,3 %
		Miktar	52	43	80	23	4	202
	Topl	% İEP sonrası zorunlu istihdam olmalı mı?	25,7 %	21,3 %	39,6 %	11,4 %	2,0 %	100,0 %
		% Çalışan Sayısı	69,3 %	58,9 %	52,6 %	42,6 %	26,7 %	54,7 %
		Miktar	75	73	152	54	15	369
		% İEP sonrası zorunlu istihdam olmalı mı?	20,3 %	19,8 %	41,2 %	14,6 %	4,1 %	100,0 %

İşverenlerin Mesleki Eğitim Kurslarına (MEK)'e olan taleplerini incelediğimizde işverenlerin yalnızca % 8,1'i İEP yerine yani MEK' i tercih edeceklerini belirtmiştir. Bu soruyu sektörlere göre incelediğimizde ise karşımıza şu sonuçlar çıkmaktadır; İEP yerine MEK' i tercih edeceğini belirten sektörlerin başında % 22,2 ile Sanayi sektörü gelmektedir. Tarım ve İnşaat sektöründeki işverenlerden MEK' i tercih eden bulunmazken, İmalat sektöründe % 10,5, Hizmet ve Diğer sektörde ise % 9,3 ve % 5,6'lık bir oran karşımıza çıkmaktadır.

Tablo 7: Eleman ihtiyacını karşılamak için İEP yerine MEK' i tercih eden işverenlerin çalışan sayılarına göre dağılımı

		Çalışan Sayısı					Toplam	
		2-5	6-10	11-49	50-250	250+		
İEP yerine MEK' i tercih eder misiniz?	Evet	Miktar	8	2	11	7	2	30
		% İEP yerine MEK' i tercih eder misiniz?	26,7 %	6,7 %	36,7 %	23,3 %	6,7 %	100,0 %
		% Çalışan Sayısı içinde	10,7 %	2,7 %	7,2 %	13,0 %	13,3 %	8,1 %
	Hayır	Miktar	67	71	141	47	13	339
		% İEP yerine MEK' i tercih eder misiniz?	19,8 %	20,9 %	41,6 %	13,9 %	3,8 %	100,0 %
		% Çalışan Sayısı içinde	89,3 %	97,3 %	92,8 %	87,0 %	86,7 %	91,9 %
	Toplam	Miktar	75	73	152	54	15	369
		% İEP yerine MEK' i tercih eder misiniz?	20,3 %	19,8 %	41,2 %	14,6 %	4,1 %	100,0 %
		% Çalışan Sayısı içinde	100%	100%	100%	100%	100%	100%

Yukarıda Tablo 7'de İEP yerine MEK' i tercih eden işverenleri çalışan sayılarına göre incelediğimizde en yüksek oran % 13,3 ile 250+ çalışan sayısına sahip işverenlerde olurken, en düşük oran % 2,7 ile 6-10 çalışan sayısına sahip işverenlerde görülmektedir. Diğer çalışan

sayılarındaki ortalama ise % 10,3 olarak görülmektedir. İşverenlerin MEK' i neden tercih etmediği incelendiğinde ağırlıklı olarak, bu konuda yeterli bilgi sahibi olmamaları ve MEK' in uygulanmasındaki prosedürlerin İEP' e göre daha fazla olması gösterilebilir.

İşverenlerden, katılımcıların öğrenci olmasını dezavantaj olarak görenleri çalışan sayılarına göre incelediğimizde birbirine çok yakın sonuçlar çıkarken, En düşük orana sahip olan 2-5 çalışana sahip işverenlerden % 34,7'si katılımcıların öğrenci olmasını dezavantaj olarak düşünürken, en yüksek oranın gözlemlendiği 50-250 çalışana sahip işverenlerin % 40,7'si bu görüşü paylaşmaktadır. % 40'lık bir orana sahip olan 250+ çalışana sahip işverenleri çıkardığımızda, çalışan sayısı arttıkça, katılımcıların öğrenci olmasının dezavantaj olduğunu düşünenlerin sayısı düzenli bir şekilde artmaktadır.

Ankete katılan 369 işverenden 298'i % 80,8'lik bir oranla İEP' te bürokrasinin fazla olduğunu düşünmektedir. İEP' te bürokrasinin fazla olduğunu düşünen işverenlerin sektörlere göre dağılımına baktığımızda en yüksek oran işverenlerin tamamının "Evet" dediği Tarım sektörünün ardından % 86 ile Hizmet sektörü ve % 80 ile Diğer sektördür. En düşük oran ise % 66,7 ile Sanayi sektöründe iken, onu % 72 ile İnşaat ve % 76,7 ile İmalat sektörleri takip etmektedir.

İEP' te bürokrasinin fazla olduğunu düşünen işverenlerin çalışan sayılarına göre dağılımına baktığımızda, en yüksek oranın 2-5 çalışana sahip işverenler de olduğunu görmekteyiz. % 89,3 orana sahip olan bu işveren gurubunu sırasıyla % 86,7 ile 250+ ve % 82,2 ile 11-49 çalışana sahip işverenler takip etmektedir. İEP' te bürokrasinin en az olduğunu düşünen işveren gurubu % 71,2'lik bir oran ile 6-10 çalışana sahip işverenler olurken, hemen arkasından % 75,9 ile 50-250 çalışana sahip işverenler gelmektedir. Genel ortalamanın % 80,8, en düşük oranın ise; çalışan sayılarına göre % 71,2 sektöre göre ise % 66,7 olduğu göz önüne alınırsa, işverenler açısından İEP' te bürokrasinin fazla olduğunu net bir şekilde söylenebilir.

Tablo 8' e baktığımızda ankete katılan İşverenlerin % 94' ü, İş ve meslek danışmanları tarafından İEP hakkında yeterli bilgi verildiğini belirtmiştir. Tarım ve Sanayi sektörlerindeki tüm işverenler bu soruya "EVET" cevabı verirken, % 93 ile en düşük oranın görüldüğü Hizmet sektöründeki 129 işverenden 120' si yeterli bilginin verildiğini belirtmiştir. Diğer sektörlerde % 93,6 olan bu oranı İnşaat sektörü % 94,4 ile İmalat sektörü de % 95,3 ile takip etmektedir.

50+ çalışana sahip işverenlerde % 100 ile en yüksek olan oran, en düşük olarak 11-49 çalışana sahip işverenlerde % 90,8 ile karşımıza çıkmaktadır. 2-5 çalışana sahip işverenlerin % 94,7'si, 6-10 çalışana sahip işverenlerin ise % 94,5'i İş ve Meslek Danışmanları tarafından yeterli bilgilendirilmenin yapıldığını belirtmektedir. Çalışan sayısının artması, işyerlerinde yönetimde daha profesyonel bir anlayışa gidilmesine ve İEP ile ilgilenen ayrı bir personelin bulunmasını da beraberinde getirdiği için bu oranın 50+ çalışana sahip işyerlerinde % 100 olduğunu görmekteyiz.

Tablo 8: İş ve Meslek Danışmanları tarafından İEP hakkında yeterli bilgi verildiğini düşünen işverenlerin sektörlere göre dağılımı

İMD yeterince bilgi veriyormu?		Çalışan Sayısı					Toplam	
		2-5	6-10	11-49	50-250	250+		
İMD yeterince bilgi veriyormu?	Evet	Miktar	71	69	138	54	15	347
		% İMD yeterince bilgi veriyor mu?	20,5 %	19,9 %	39,8 %	15,6 %	4,3 %	100,0 %
		% Çalışan Sayısı içinde	94,7 %	94,5 %	90,8 %	100,0 %	100,0 %	94,0 %
	Hayır	Miktar	4	4	14	0	0	22
		% İMD yeterince bilgi veriyor mu?	18,2 %	18,2 %	63,6 %	0,0 %	0,0 %	100,0 %
		% Çalışan Sayısı içinde	5,3 %	5,5 %	9,2 %	0,0 %	0,0 %	6,0 %
Toplam	Miktar	75	73	152	54	15	369	
	% İMD yeterince bilgi veriyor mu?	20,3 %	19,8 %	41,2 %	14,6 %	4,1 %	100,0 %	

Kurumun yaptığı denetimlerde sıkıntı yaşayan işverenleri çalışan sayısına göre incelediğimizde 250+ çalışan sayısına sahip işverenler bir sıkıntı yaşamadığını belirtirken, 6-10 çalışana sahip işverenlerde bu oran % 9,6 olarak gerçekleşmiştir. En yüksek oranın görüldüğü 11-49 çalışana sahip işverenlerin % 15,8' i, 50-250 çalışana sahip işverenlerin ise % 13' ü yapılan denetimlerde sıkıntı yaşamışlardır. 2-5 çalışana sahip 75 işverenden 9 tanesi de % 12' lik bir oranla yapılan denetimlerde sıkıntı yaşadıklarını belirtmişlerdir. Bir önceki soruda olduğu gibi işverenlerin çalışan sayısı arttıkça, kurum tarafından yapılan denetimlerde daha az sıkıntı yaşadıkları ortaya çıkmaktadır. İşyerlerindeki birimlere ayrılma ile birlikte ortaya çıkan yönetimdeki profesyonelleşme, İEP' te yönetmelik hükümlerine uygun ve düzgün bir kurs sürecini beraberinde getirdiği için, kurs süresince ortaya çıkabilecek sıkıntıları da bir anlamda ortadan kaldırmaktadır.

5. SONUÇ

Geçmişte gelişmemiş ve gelişmekte olan ülkelerin sorunlarından biri olan işsizlik günümüzde gelişmiş ülkelerin de en önemli sorunlarından birisi haline gelmiş bulunmaktadır. İşsizliğin ülke ekonomisindeki doğrudan etkilerinin yanı sıra, dolaylı olarak ortaya çıkardığı sosyal ve psikolojik olumsuz etkileri de yadsınamayacak boyutlardadır. Ülkeler tüm bu sorunların ana kaynağı olan işsizliği ortadan kaldıramasa da azaltmak adına çeşitli politikalar üretmekte ve kendilerine uygun önlemler almaya çalışmaktadır.

Önceleri gerek dünyada gerekse ülkemizde, işsizlik yardımları ve işsizlik sigortası gibi pasif istihdam politikaları ile yürütülmekte olan işsizlikle mücadele politikalarının yerini 1960'lerden sonra OECD ülkelerinde uygulanmaya başlayan, 1990 ve 2000'li yıllardan sonra da yüksek seviyelere ulaşan, istihdamı artırmaya yönelik olarak uygulanan aktif istihdam politikaları almıştır.

Yaşanan ekonomik krizler neticesinde artan işsizlik oranları aktif işgücü programlarını daha önemli hale getirmiştir. Bu bağlamda şu anda aktif işgücü politikalarının Türkiye'deki en büyük uygulayıcısı olan İŞKUR özellikle 2012 yılı ve sonrasında yeni bir yapılanmaya gitmiştir. 2009 yılında "Staj Programları" adı altında uygulamaya konulan, 2011 yılında ise "İşbaşı Eğitim Programı" olarak adı değiştirilen program, 2013 yılında Aktif İşgücü Hizmetleri Yönetmeliğinin yürürlüğe girmesiyle uygulanmaya başlamış ve şu anda İŞKUR'un uyguladığı aktif işgücü politikaları arasında, istihdamın artırılması adına çok önemli bir yer tutmaktadır.

İşsizliğin en önemli sebepleri arasında mesleksizlik ya da mesleğin işgücü piyasasında kendine karşılık bulamaması yer almaktadır. Bu sıkıntıların önüne geçmek ve işsizlerin işbaşı deneyim kazanarak meslek sahibi olabildiğini, devamında da istihdam edilerek

işgücü piyasasında kendilerine kalıcı bir yer bulmalarını sağlayan İEP' ler gerek İŞKUR gerekse Türkiye'nin istihdam politikaları açısından büyük önem arz etmektedir.

Isparta ilinde İŞKUR tarafından uygulanan işbaşı eğitim programlarına ilişkin işverenlerin tutumunun araştırıldığı bu çalışmada, Isparta ilinde 2019-2020 yılları arasında İŞKUR tarafından düzenlenmiş olan İEP' lerden yararlanan işverenlerden 369'una anket uygulaması yapılmıştır.

İşverenlerin % 74,8'inin son bir yıl içinde İŞKUR'un engelli talebi, işçi talebi, İEP, KÇÖ vb. hizmetlerinden faydalandığı görülse de bu oranın artırılması için daha fazla çaba sarf edilmesi gerekmektedir. Çalışan sayısı arttıkça İŞKUR'dan faydalanma oranının net bir şekilde arttığı gözlemlenirken, özellikle çalışan sayısının düşük olduğu işletmelere, KOBİ'lere ve hizmetlerden yararlanma oranının düşük olduğu sektörler olan Sanayi ve İmalat sektöründeki işyerlerine, İŞKUR'un hizmetlerinin tanıtılması amacıyla yapılan işyeri ziyaretlerinin artırılması yerinde olacaktır. Yine bu oranın artırılabilmesi ve İŞKUR'un tanınırlığının daha üst seviyelere çıkarılabilmesi adına yeni kurulan işletmelere İŞKUR kaydının yapılması Kanunla zorunlu hale getirilebilir. Bu sayede kuruma kayıtlı işyeri sayısı artacağı ve İŞKUR'un bu iş yerlerini yıl içerisinde en az 1 defa ziyaret etme zorunluluğu bulunduğu için daha fazla işverene ulaşma şansı bulunmuş olacaktır.

İEP' ten yararlanmış olan işverenler ilerleyen süreçlerde de eleman ihtiyaçları söz konusu olduğunda aynı programdan yararlanmayı düşünmektedir. Bunda, program süresince katılımcıların ücretlerinin İŞKUR tarafından karşılanması ve işverenlere herhangi bir maliyet oluşturulmaması ilk sırada yer almaktadır.

İşverenlerin büyük çoğunluğu İEP süresinin yeterli olmadığını, sürenin daha uzun olması gerektiğini ve devletin bu konuda daha fazla destek vermesi gerektiğini düşünürken, sürenin yeterli olduğunu düşünen işverenlerin başında Sanayi ve İmalat sektöründe faaliyet gösteren firmalar gelmektedir. Faaliyet gösterilen sektör Nace koduna göre imalat olarak gözükmekte olan işletmelerde, programın diğer sektörler gibi 3 ay değil de 6 ay olarak uygulanmasının bu sonuçta etkili olduğu düşünülmektedir.

İEP ten yararlanabilmek için en temel şartlardan birisi işverenin programın başlangıç tarihinde en az 2 aktif sigortalı çalışanın bulunmasıdır. Bu zorunluluğun olması gerektiğini düşünen işverenlerin sayısı, işverenlerin çalıştırdıkları işçi sayısı ile doğru orantılı olup çalışan sayısı arttıkça bu oran da artmaktadır. Ankette programdan yararlanabilmek için en az iki çalışan sayısının olmaması gerektiğini düşünen işverenlerin başında, 2-5 çalışana sahip işverenler gelmektedir. Bu işverenlerin büyük çoğunluğunun çalışan sayısının sınırdan olması ve zaman zaman 2'nin altına düşmesi, bu süreçler de ise İEP' ten yararlanamamaları böyle bir tablonun oluşmasına sebebiyet vermektedir.

İşverenlerin programdan yararlanacak olan katılımcıları kendileri seçmesi, katılımcıların çalışmalarından memnuniyet seviyesini de artırmaktadır. Özellikle çalışan sayısının fazla olduğu, daha profesyonel bir iş anlayışla yönetilen işyerlerinde yapılan işin sınırlarının belli olması, yapılan işte belirli bir iş tanımının bulunması, giriş-çıkış saatlerinin önceden kararlaştırılmış olması gibi unsurlar katılımcıların çalıştıkları işyerinde sıkıntısız çalışmalarını sağlamaktadır. Ancak bu unsurların bulunmadığı, küçük işletmelerde işverenler katılımcıları programın düzenlendiği meslek dışında ve belirlenen çalışma saatleri dışında çalıştırmak istediklerinden dolayı, katılımcıların da bunu kabul etmemeleri vb. sebeplerle çalışan sayısı düşük işyerlerinde işverenlerin katılımcıların çalışmalarından memnuniyet oranı düşük çıkmaktadır.

İEP' te karşılaşılan en büyük sıkıntılardan birisi de kursiyerlere yapılan ödemelerdir. İş arayan statüsünde olan bir katılımcıya bir aylık dönemde 26 gün çalıştığı takdirde İŞKUR tarafından asgari ücret seviyesinde ücret ödenmektedir. Her ne kadar katılımcının geleceğin

meslekleri, işte anne gibi projelere dâhil olması ile bu rakam biraz daha artıyor olsa da, özellikle büyük şehirlerdeki ücret seviyelerinin mevcut asgari ücret düzeyinin üzerinde olması, zor bulunan mesleklerdeki katılımcılara ve programdan yararlanan yükseköğrenim mezunlarına da aynı ücretin ödeniyor olması, bazı aylarda çalışılan gün sayısının bayramlara, resmi tatillere vb. denk gelmesinden dolayı daha düşük rakamlara tekabül etmesi sebebiyle işverenlerin % 71,3' lük bir kısmı İŞKUR'un katılımcılara yaptığı ödemelerin yeterli seviyede olmadığını düşünmektedir. İşverenlerin % 93' ü de kalifiye mesleklerle daha yüksek ödeme yapılması gerektiğini belirtmişlerdir. Sayılan sebeplerle asgari ücret seviyesinin altında ödeme yapılan katılımcılara bazı işverenler elden ödeme yapmaktadır. Ayrıca işverenlerin yapmış oldukları bu ödemeleri gider makbuzu ile vergiden düşmelerine olanak sağlayan kanun da bulunmaktadır. Vasıfsız mesleklerin İEP' ten yararlanması mümkün değilken, kalifiye mesleklerle ve temininde günlük çekilen mesleklerle o ilin işgücü piyasasındaki mevcut ücretler düzeyinden ödeme yapılması doğru olacaktır.

Programdan yararlanan katılımcıların yalnızca iş kazası ve meslek hastalığı ile genel sağlık sigortası primlerinin yatırılması ancak emeklilik primlerinin yatırılmaması işverenler tarafından belirtilen bir eksikliktir. İşverenlerin % 92,7'si bu primi işverenlerin yatırmaması gerektiğini, % 91,1'i ise emeklilik primlerini İŞKUR'un yatırması gerektiği yönünde görüş belirtmiştir. Mevcut düzenleme ile işverenlerin İEP sürecindeyken katılımcıların emeklilik primlerini yatırmaması engellenmiştir, aksi bir durumda ise işverene yaptırım uygulanmaktadır. Bu yaptırım olmasa katılımcıların emeklilik primlerini yatıracaklarını belirten işverenlerin oranı % 37,7'dir. Sözleşme imzalama aşamasında, İEP sürecinde emeklilik primi yatmayacağını öğrendiği için sözleşme imzalamaktan vazgeçen katılımcı adayları ile karşılaşılacaktır. Yapılacak yeni bir düzenleme İEP' te çalışan katılımcıların emeklilik priminin yatırılması yönünde değişikliğe gidilmesi, katılımcıların İEP' e olan taleplerini artıracaktır. Bir katılımcının birden fazla İEP programından da yararlanabildiği düşünüldüğünde, katılımcıların geçen süre kadar geç emekliliği hak etmesi dezavantajlı bir durum oluşturmaktadır. Her ne kadar katılımcıların çalışan statüsünde bulunmadığı için işçi sayılmaması, bundan dolayı da emeklilik primi yatırılmadığı şeklinde görüş belirtilmiş olsa da, İEP katılımcılarının emek arzında oldukları için işçi olarak kabul edilip emeklilik primlerinin yatırılmasının önünün açılması yerinde olacaktır.

İşverenlerin İEP' e olan talepleri üst düzeydeyken, MEK' e olan taleplerinin çok düşük olduğu görülmektedir. MEK' e olan talepleri artırmak adına o ildeki açık iş pozisyonları incelenmeli ve eleman ihtiyacının fazla olduğu meslekler tespit edilerek KOSGEB, Kalkınma Ajansları ve Sanayi Odaları işbirliğinde işverenlerle ortak MEK' ler düzenlenmeli, MEK' i başarıyla bitiren kursiyerlerin İEP katılımcısı olarak sürece devam etmeleri sağlanmalıdır.

İEP katılımcılarının öğrenci olması, programın uygulanmasında eşitsizliklere sebebiyet vermektedir. Program süresince öğrenci statüsünde bulunan katılımcılara aynı işi yapan katılımcılara oranla düşük ödeme yapıldığı için geçici süre de olsa, katılımcılar daha yüksek ücret alabilmek adına, öğrenciliklerine devam ettikleri ya da dondurdıkları eğitim-öğretim kurumlarından kayıtlarını sildirmektedirler. İşgücü piyasasına girecek olan bireylerin kısa bir süre daha yüksek ücret alabilmek adına eğitimlerinden feragat etmeleri; yapılmış olan eğitim-öğretim harcamalarının boşa gitmesi, bireylerin öğrenim düzeylerinin düşmesi gibi sonuçlar doğuracağından makro ölçekte milli geliri olumsuz etkileyecektir. İşverenlerin de % 97,6'sının belirttiği gibi katılımcıların öğrenci olması durumunda düşük ücret alması doğru değildir ve bunun değiştirilmesi için gerekli düzenlemelerin yapılması gerekmektedir.

İEP' te bürokrasinin en aza indirilmesi yönünde sistemsel düzenlemeler yapılmalı; program başlangıç ve bitiş tarihindeki çalışan sayılarının takibi, istihdam işlemleri, istihdam takibi gibi işlemler için işverenden evrak istenmeye gerek kalmadan sürecin devam edebilmesi adına SGK ile sistemin tam entegrasyonu sağlanarak bu işlemlerin elektronik ortamda gerçekleştirilmesiyle hem işveren hem de kurum adına iş yükünün azaltılması sağlanmalıdır.

İşverenlerin çoğunluğu İEP' teki yaptırımlar hakkında yeterli bilgi sahibi olduklarını belirtmiş olsalar da, program sürecinde ya da sonrasında yaşanan sıkıntılar bunu doğrulamamaktadır. Program sürecinde ya da sonrasındaki yükümlülüklerin yerine getirilmemesi sebebiyle hem işverenlere hem de katılımcılara yaptırımlar söz konusu olmaktadır. Bir yaptırımla karşılaşan taraflar İEP sözleşmesinde imzalamış olsalar dahi bu konuda bilgisi olmadığını, bunun kendilerine belirtilmediğini öne sürmektedir. İşverenlerin % 94'ü iş ve meslek danışmanları tarafından kendilerine İEP hakkında yeterli bilgi verildiğini söylemiş olsa da uygulamada sıkıntılar yaşanmaktadır. Sözleşme aşamasında hem işverenlere hem de katılımcılara sözleşmenin detayları ayrıntılı olarak aktarılmalı, yaptırımlarla ilgili bilgiler net bir şekilde izah edilmelidir.

Katılımcıların İEP' te yapacakları işle ilgili eğitim almış olmalarının büyük önem arz etmediği görülmektedir. Özellikle uzmanlık gerektiren meslekler haricinde, işverenlerin büyük çoğunluğu elemanlarını kendileri yetiştirmek istemektedir.

Sigortalı olarak bir işte çalışırken işini kaybeden ve gerekli koşulları sağlayanlara kurum tarafından işsizlik sigortası ödeneği (İSÖ) bağlanmaktadır. İSÖ alanların programdan yararlanması durumunda iş arayan statüsündeki katılımcılara göre % 50 daha düşük ücret almaları işverenlerin % 65,9' luk kısmı tarafından doğru bulunmaktadır. Zira bu katılımcılara yapılan ödemenin asıl amacı işsiz kaldıkları dönemde oluşabilecek olumsuzlukların geçici olarak önüne geçmektir. Katılımcılar İEP dâhilinde ödenek aldıkları için aynı anda kurum tarafından iki ödeme yapılması bu sefer haksız bir kazanç elde edilmesi anlamına gelecektir.

Yapılan denetimlerin sıklığı artırılmalı, programın suistimal edilmesinin önüne geçilmelidir. İşverenlerin büyük çoğunluğunun devam bilgilerini haftalık olarak düzenli girmedikleri, bu işlemi ay sonunda muhasebecilerine toplu olarak yaptırdıkları görülmüş olup, sistemde devam bilgilerini zamanında girmeyen işverenleri uyarıcı bir düzenleme yapılmalı, tekrarında ise yaptırım uygulanmalıdır.

İEP' ten sürekli yararlanan işyerlerinin çalışan sayıları takip edilmeli, zorunlu istihdam sonrası çalışanını çıkaran, uzun vadede istihdam artışı sağlamayan işyerlerinin programdan faydalanmasını engelleyecek düzenlemeler yapılmalı ve İl Müdürlüklerine bu konuda tam yetki verilmelidir.

Katılımcıların uygunlukları verilirken çalışılacak işyerinde yalnızca son 3 ayda değil, daha önce hiç kayıtlı olmaması, program düzenlenecek meslek kodunun ilk dört rakamı ile daha önce her hangi bir işte çalışmamış olması şartı getirilmelidir.

Ortaöğretim, yükseköğretim farkına bakılmaksızın mezuniyeti ile ilgili mesleklerde program düzenlenecek katılımcıların program süresinin uzatılarak, mezunların eğitim aldıkları alanda kendilerini geliştirmeleri sağlanmalı, yetişmiş işgücü kaybını engellemek adına çalışmalar yapılmalıdır.

Sanayi odalarında hizmet noktaları kurularak, kurum personelinin komite toplantılarına katılması ve işverenlerin gerek kurum hizmetleri gerekse İEP hakkında bilgilendirilerek, programın uygulanma sayılarının artırılması sağlanmalıdır.

Program sonrasında zorunlu istihdam gerçekleştirilirken, kurs dışı istihdamın önüne geçmek ve programdan mezun olanların istihdam edilebilmelerini sağlamak adına programdan mezun olan katılımcıların istihdamına ayrı teşvikler getirilmelidir.

Genç işsizlerin önemli bir sorun teşkil ettiği göz önüne alınırsa, kurumun üniversitelerde gerçekleştirdiği faaliyetler artırılmalı; kariyer günleri, bahar şenlikleri, konferanslar gibi etkinliklerde stantlar açılmalı, üniversitelerin mezunlar dernekleri ile ortak projeler yapılmalı, İŞKUR ve İEP hakkında bilgilendirme seminerleri düzenlenerek yeni mezunların programdan yararlanmasının artırılması sağlanmalıdır.

İşbaşı eğitim programları, işverenlerin işe alım süreçlerindeki işçi maliyetlerini minimize etmesi, işverenlere çalışacakları personelleri işbaşında görme ve tanıma imkânı sunması, geçici süre de olsa işyerlerinin kapasitesi üzerinde personel çalıştırması vb. nedenlerle istihdamın artırılmasında önemli bir politika aracıdır. Aynı zamanda özellikle Türkiye'nin en büyük sorunlarından biri olan genç işsizlerin iş bulamama nedenlerinin başında gelen mesleksizlik ve meslekte deneyimsizlik sıkıntısının önüne geçmektedir. Programların uygulanmasında yapılacak düzenlemelerle ve yaşanmakta olan suistimallerin önüne geçilerek, işbaşı eğitim programlarının daha geniş kitlelere yayılması ve daha fazla uygulanması ile istihdama kalıcı katkılar sağlanması mümkün olacaktır. Bu sayede Türkiye'nin gelişmiş ülke olma yolundaki en önemli sıkıntılarının biri olan işsizliğin azaltılarak, istihdama katkı sağlanması ve refah seviyesinin artması sağlanacaktır.

KAYNAKÇA

1. AYDINLI, İ. (2018). İşkur İşbaşı Eğitim Programının İstihdama Katkısı: Elazığ İlinde Bir Araştırma, Yüksek Lisans Tezi, Fırat Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Elazığ.
2. BİÇERLİ K. (2005). Çalışma Ekonomisi, Beta Yayınları, İstanbul.
3. GÜNDOĞAN N. ve BİÇERLİ K. (2013) Çalışma Ekonomisi, Açıköğretim Fakültesi Yayınları, Eskişehir.
4. GÜNEY, A.(2009). “İşsizlik, Nedenleri, Sonuçları ve Mücadele Yöntemleri”, Kamu- İş, 10(4): 135-160.
5. http://www.ilo.org/public/turkish/region/eurpro/ankara/areas/youth/2_08_nap_guide_tr.pdf, 10.09.2013.
6. <https://www.iskur.gov.tr/isveren/isbasi-egitim-programlari>, 12.09.2020.
7. <https://www.iskur.gov.tr/kurumsal-bilgi/istatistikler/>,12.09.2020.
8. <http://tuikapp.tuik.gov.tr/isgucuapp/aciklama.zul>. 12.09.2020.
9. KAPAR, R. (2006). “Aktif İşgücü Piyasası Politikaları”, İstanbul Üniversitesi İktisat Fakültesi Mecmuası, 55(1): 341-371.
10. Resmî Gazete (2013). 28585.Aktif İşgücü Hizmetleri Yönetmeliği.
11. Resmî Gazete (2009). 27263 Sayılı.Türkiye İş Kurumu (İŞKUR) Uyum Hizmetleri Yönetmeliğinde Değişiklik Yapılmasına Dair Yönetmelik,
12. SOHLMAN A. ve TURNHAM D. (1994), “What Can Developing Miktarries Learn From OECD Labour Market Programmes and Policies?”, OECD Development Center Technical Paper No:93.
13. T.C. Maliye Bakanlığı Strateji Geliştirme Başkanlığı (2011). “Türkiye’de İşgücü Piyasası Sorunları ve Çözüm Önerileri”, Araştırma Raporu, Ekonomik ve Sektörel Analiz Dairesi, 23.05.2011.
14. TÜSİAD (2004)TÜSİAD-T/2004-11/381TÜSİAD-T/2012-11/536, İstanbul
15. UŞEN, Ş. (2007). “AB Ülkeleri ve Türkiye de Aktif Emek Piyasası Politikaları”, Çalışma ve Toplum, 2: 65-95.
16. UYAR BOZDAĞLIOĞLU Y. (2008); “Türkiye’de İşsizliğin Özellikleri ve İşsizlikle Mücadele Politikaları”, Manas Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi, 10(20): 45-65.
17. ÜNSAL, E. (2003). Makro İktisat, Turhan Kitapevi, Ankara.